

„Prekäre Beschäftigungsverhältnisse“ des akademischen Mittelbaus – Abhilfe durch den Gesetzgeber?

JuWiss Redaktion

2014-04-01T09:52:04

von [ARMIN VON WESCHPFENNIG](#)



Während darüber diskutiert wird, [Fachhochschulen das Promotionsrecht zu verleihen](#), Reformbestrebungen im Hochschulrecht in Nordrhein-Westfalen seit Monaten Schlagzeilen machen, weil die [Hochschulautonomie beschnitten](#) werden soll und Baden-Württemberg insbesondere mit der [Neuorganisation der Musikhochschulen](#) auf Widerstand stößt, nimmt sich die Politik nahezu unbemerkt von der Öffentlichkeit der „[prekären Beschäftigungsverhältnisse](#)“ des [akademischen Mittelbaus](#) an. So sollen kurze Befristungen verhindert und Promotionsstudenten ausreichend Zeit zur wissenschaftlichen Qualifikation gewährleistet werden. Auch wenn die geplanten Neuerungen gut gemeint sind, können sie vielschichtige Beschäftigungssituationen auch nicht annähernd vollständig abbilden.

Geplante Änderungen im Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)

Die Befristung von wissenschaftlichem und künstlerischem Personal mit Ausnahme der Professoren richtet sich maßgeblich nach dem bundesweit geltenden [Wissenschaftszeitvertragsgesetz](#) (WissZeitVG). Im Grundsatz wird dem nichtpromovierten wissenschaftlichen Nachwuchs eine Frist von sechs Jahren und nach abgeschlossener Promotion von weiteren sechs Jahren gewährt, § 2 Abs. 1 WissZeitVG. Unbefristete Beschäftigungsverhältnisse unterhalb der

Ebene der Hochschullehrer sind im Grunde nicht vorgesehen, auch wenn § 1 Abs. 2 WissZeitVG ausdrücklich das Recht der Hochschulen unberührt lässt, wissenschaftliches und künstlerisches Personal unbefristet zu beschäftigen. Darüber hinaus bleibt eine Befristung nach Maßgabe des [Teilzeit- und Befristungsgesetzes](#) (TzBfG), § 1 Abs. 2 WissZeitVG, und bei drittmittelfinanzierten Projekten möglich, § 2 Abs. 2 WissZeitVG. Um Arbeitsverträge von wenigen Monaten Laufzeit sowie Kettenbefristungen zu vermeiden, brachte die Fraktion der SPD im vergangenen Jahr einen entsprechenden Gesetzentwurf ([BT-Drs. 17/12531](#)) in den Bundestag ein, der jedoch scheiterte. Nahezu gleich lautet ein Gesetzesantrag der Länder Nordrhein-Westfalen und Hamburg im Bundesrat ([BR-Drs. 267/13](#)), dem Baden-Württemberg, Bremen und Niedersachsen beigetreten sind. Bislang hat der Bundesrat den Gesetzentwurf nicht eingebracht. Eine Novellierung des Gesetzes ist aber wahrscheinlich, weil auch im aktuellen [Koalitionsvertrag](#) eine Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes angekündigt wird. Neben weiteren Änderungsvorschlägen sollen nach dem Gesetzesantrag der Bundesländer zeitliche Befristungen von nichtpromoviertem wissenschaftlichem und künstlerischem Personal bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig sein, „sofern der Qualifizierungszweck der Beschäftigung in einer ergänzenden Betreuungsvereinbarung gewährleistet ist und deren Laufzeit nicht unter der Laufzeit des Arbeitsvertrages liegt.“ Qualifizierungszweck ist nach der Antragsbegründung „in der Regel das Promotionsziel“. Abgesehen davon, dass es kaum sinnvoll sein dürfte, z.B. eine „Betreuungsfrequenz“ – so die Begründung – zu vereinbaren, wenn die Promotion der Nachweis einer Befähigung zur *selbständigen* wissenschaftlichen Arbeit ist, scheint der Gesetzesantrag wissenschaftliches Personal zu vergessen, welches eine Promotion nicht anstrebt. Auch wenn in der Gesetzesbegründung zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz ([BT-Drs. 16/3438](#)) unterstellt wird, dass die befristete Beschäftigung der Aus-, Fort- und Weiterbildung dient, wird doch ausdrücklich anerkannt, dass Befristungen auch dann möglich sind, wenn keine Promotion angestrebt wird. Zwar ist es denkbar, als Qualifizierungszweck etwa die Mitwirkung in hochrangigen Forschungsprojekten, die anschließend auf dem Bewerbungsmarkt als qualifizierend bewertet wird, anzugeben. Eine Betreuungsvereinbarung macht dennoch wenig Sinn, weil bestenfalls vertragliche Pflichten umschrieben werden können. Sie zur zwingenden Voraussetzung für eine Befristung nach § 2 Abs. 1 S. 1 WissZeitVG in allen Fällen zu machen, scheint nicht zielführend. Darüber hinaus sollen Befristungen nach Abschluss der Promotion „eine Laufzeit von 24 Monaten nicht unterschreiten, sofern und soweit dem keine Gründe entgegenstehen.“ Ferner stellt der Gesetzesantrag zur Beseitigung von Rechtsunsicherheiten klar, dass „Zeiten eines befristeten Arbeitsverhältnisses, die vor dem Abschluss eines berufsqualifizierenden Erststudiums liegen oder die während eines [konsekutiven] Master-Studiengangs anfallen“, nicht auf die Befristungsdauer nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG anzurechnen sind. Die befristete Beschäftigung in überwiegend drittmittelfinanzierten Projekten ist gegenüber der derzeitigen Regelung nur noch zulässig, wenn eine Befristung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG nicht möglich ist und „die Laufzeit der Befristung mindestens der Laufzeit der Finanzierungsbewilligung“ entspricht. Ersteres sichert eine Vertragsverlängerung wegen besonderer Lebensumstände gemäß § 2 Abs. 5 WissZeitVG, die bei einer Drittmittelbefristung nicht zu einer entsprechenden Verlängerung führen würden. Die Synchronisierung von Finanzierungsbewilligung

und Vertragslaufzeit ist zwar grundsätzlich begrüßenswert, lässt aber keinen Raum für Fälle, in denen der Wissenschaftler, aus welchen Gründen auch immer, eine kürzere Vertragslaufzeit wünscht. Denkbar ist aber, für den Mitarbeiter ein ordentliches Kündigungsrecht zu vereinbaren.

Vorhaben in den Ländern – insbesondere Hamburg

Weiter gehen die Bestrebungen in Hamburg. Nach einer Stellungnahme des Senats ([Bü-Drs. 20/10837](#)) wurde eine Arbeitsgruppe unter dem Vorsitz des Staatsrates der Behörde für Wissenschaft und Forschung (BWF), bestehend aus Vertretern von Universitäten, Gewerkschaften, des Deutschen Hochschulverbandes, der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten sowie Repräsentanten des Mittelbaus eingesetzt, um einen „Code of Conduct“ zu entwickeln, der prekären Beschäftigungsverhältnissen entgegenwirken soll. Die Arbeitsgruppe hat im Wesentlichen zwei Vorschläge zur Verbesserung der Situation des akademischen Mittelbaus unterbreitet. Neben einer Novellierung von § 28 des [Hamburgischen Hochschulgesetzes](#) (HmbHG) schlägt sie Maßnahmen mit Vereinbarungscharakter („Code of Conduct“ i.e.S.) vor, die Bestandteil von Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen der Behörde und den Hochschulen sein sollen, die wiederum von den Hochschulen präzisierend umgesetzt werden müssten. Solche Maßnahmen betreffen zum Beispiel Befristungen in drittmittelfinanzierten Projekten, die angemessene Vergütung bei Lehraufträgen oder die unbefristete Beschäftigung des nichtwissenschaftlichen Personals. Der Vorschlag zur Novellierung von § 28 HmbHG wurde bereits im Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Hochschulrechts vom 14. Januar 2014 ([Bü-Drs. 20/10491](#)) berücksichtigt. Die Dauer des Arbeitsverhältnisses von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die die Promotion oder eine vergleichbare Qualifikation anstreben, soll bei der ersten Anstellung in Zukunft grundsätzlich drei Jahre betragen (derzeit soll die Dauer drei Jahre nicht überschreiten). Die Beschäftigung erfolgt künftig grundsätzlich mit *mindestens* der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit des öffentlichen Dienstes. Zur Vorbereitung einer Promotion ist – insoweit ebenfalls großzügiger als die aktuelle Regelung – mindestens ein Drittel der jeweiligen Arbeitszeit einzuräumen. Die Verlängerung der Beschäftigungsverhältnisse von promoviertem wissenschaftlichem Personal nach Ablauf von drei Jahren, die bisher im Ermessen der Hochschule stand, ist künftig bei positiver Bewertung der bisher erbrachten Leistungen zwingend, wenn zu erwarten ist, dass in längstenfalls drei Jahren die „zusätzlichen wissenschaftlichen oder künstlerischen Leistungen“ erbracht werden. Das Ermessen wird also durch eine Beurteilung der bisherigen Leistungen ausgetauscht. Ob die vom Gesetzgeber angestrebte Verbesserung der Situation von Nachwuchswissenschaftlern tatsächlich eintritt, bleibt abzuwarten. Für wissenschaftliches Personal außerhalb der Qualifikationsphase sind Stellen zur unbefristeten Beschäftigung vorzuhalten, soweit überwiegend Daueraufgaben in Forschung und Lehre wahrgenommen werden. Gute Beschäftigungsbedingungen sollen nach einem [Regierungsentwurf](#) künftig auch in Nordrhein-Westfalen in einem Rahmenkodex, den Hochschulen, Landespersonalrätekonferenzen und das Ministerium vereinbaren, gesichert werden (§ 34a Hochschulgesetz NRW). Inhalte sind nach der Begründung z.B. die Befristungspraxis und der Umgang mit Teilzeitbeschäftigung, aber auch etwa die

Etablierung eines effektiven Gesundheitsmanagements. Nach einem [Bericht der „Zeit“](#) plant Baden-Württemberg ebenfalls Abmachungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

Problem: Schlechte finanzielle Ausstattung der Hochschulen

Inwieweit (Selbst-)verpflichtungen jenseits gesetzlicher Regelungen tatsächlich die Beschäftigungssituation des akademischen Mittelbaus verbessern können, bleibt abzuwarten. So lobenswert Gesetzesvorhaben mit entsprechender Zielrichtung im Grunde sind, so wirkungslos bleiben sie, wenn kurze Befristungen nicht etwa zur [Motivation zu höheren Leistungen](#) missbraucht werden, sondern eine [unzureichende Grundfinanzierung](#) keine Planungssicherheit ermöglicht. Neben der üblichen Drittmittelakquise müssen jährlich Sonderanträge gestellt werden, um „projekt“-bezogene Gelder aus diversen Fördertöpfen zu erhalten. Der hierfür notwendige Aufwand wäre in der Forschung und Lehre sicher sinnvoller investiert. Längerfristige Planungen über das laufende Jahr hinaus werden partiell deutlich erschwert; teilweise sind sogar regelmäßige Umschichtungen des Personals auf andere Finanzmittel notwendig. Die Politik scheint leider trotz (oder wegen?) der Finanzautonomie der Hochschulen wenig Vertrauen in einen wissenschaftsadäquaten Einsatz von finanziellen Mitteln zu haben, wie derzeit insbesondere in der [nordrhein-westfälischen Debatte](#) deutlich wird. Die Länder und der Bund müssen über eine grundlegende Reform der Hochschulf Finanzierung einschließlich einer Änderung von [Art. 91b GG](#) nachdenken, um eine ausreichende Grundfinanzierung zu sichern und (weitere) finanzielle Beteiligungsmöglichkeiten des Bundes zu eröffnen.

